

todas, todes y todos

bienvenides

bienvenidas

bienvenidos





(Re) Nombrar

Guía para una comunicación con perspectiva de género









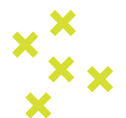












(Re) Nombrar

Guía para una comunicación con perspectiva de género











Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

(Re)Nombrar: guía para una comunicación con perspectiva de género / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial MinGéneros, 2021.
34 p. ; 30 x 21 cm. - (Recursos para la acción)

ISBN 978-987-47999-1-3

1. Perspectiva de Género. 2. Diversidad Sexual. 3. Lenguaje. I. Título.
CDD 305.42

Autoridades Nacionales

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministrxs de la Nación
Dr. Juan Luis Manzur

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Ab. Elizabeth Gómez Alcorta

Secretaria Unidad Gabinete de Asesorxs
Lic. Lara González Carvajal

Directora General de Prensa y Comunicación
Lic. Carolina Atencio

Directora de Contenidos
Ab. Lucila Miranda





Para la redacción de los materiales que componen Editorial Mingeneros elegimos expresar el momento de transición que atraviesa el lenguaje, en el que conviven distintas alternativas tendientes a promover una comunicación con perspectiva de género y diversidad desde diferentes miradas. Somos conscientes de que no hay una sola y única manera de nombrar el mundo, por el contrario, hay múltiples opciones para construirlo. Por eso, proponemos un uso alternativo de la “x” y de la “e”, para visibilizar las diferentes formas que el lenguaje inclusivo adopta y propone.

Índice





La creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación es el resultado de las luchas colectivas históricas de los movimientos feministas y de la diversidad, y de la decisión política del actual Gobierno Nacional de jerarquizar la agenda de género.

Los problemas de violencias y de desigualdad nunca deben ser leídos como temas individuales, sino que son y deben ser de interés público y político para toda la sociedad. Si cuando hablamos de violencias por motivos de género comprendemos que la contracara es la igualdad, entonces las políticas y las prácticas de prevención y de asistencia tienen que estar acompañadas con políticas y prácticas de formación y de promoción de derechos.

Nuestra tarea está orientada a promover el ejercicio de los derechos de las mujeres y LGBTI+, y a impulsar las transformaciones necesarias para modificar las condiciones que permiten y reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género.
Nos enfrentamos al gran desafío de dar la disputa cultural por la igualdad y de brindar respuestas integrales a las problemáticas específicas que afectan a las mujeres y LGBTI+.

Por eso nos proponemos este espacio, para hacernos preguntas e indagar acerca de los discursos y sentidos establecidos. Un lugar que nos permite promover nuevas y mejores formas de encontrarnos, compartir saberes y llegar a todos los rincones del país.

Este sello editorial es el producto de un proyecto colectivo que reúne voces, diálogos y recursos necesarios para transitar el camino hacia la construcción de la Argentina inclusiva y diversa que queremos. Las colecciones y materiales que lo componen buscan erigirse como una herramienta educativa, de divulgación y de promoción del pensamiento crítico. Una usina de contenidos de referencia en temáticas de género y diversidad, que habilite nuevos modos de hacer y pensar, e impulse los cambios necesarios para que vivamos en una sociedad más justa e igualitaria, para todas, todes y todos.

1. Introducción: una guía para orientar el trabajo cotidiano

"Nunca nada es tan visible como cuando no está"[1]

Promover el uso del lenguaje inclusivo supone un proceso de aprendizaje y, sobre todo, de des-aprendizaje porque implica dejar atrás paradigmas que guiaron nuestras formas de nombrar e interpretar discursivamente el mundo y avanzar en otras, que nos convocan a repensar el rol que el discurso y las palabras tienen en el camino hacia la igualdad.

Todos los días nos referimos, a través del lenguaje, a diferentes colectivos, grupos y personas y buscamos las mejores alternativas para contar los programas, políticas y acciones que se diseñan para la consolidación de una Argentina más justa y más igualitaria. En este proceso, la elección de las palabras cobra un rol fundamental, porque todo aquello que no nombramos o nombramos de manera poco inclusiva, queda fuera de nuestras enunciaciones y, por lo tanto, se vuelve invisible.

Esta guía busca constituirse como una herramienta de acompañamiento cotidiano y consulta frecuente para contribuir con la labor diaria y cumplir con el objetivo que nos hemos propuesto: consolidar un gobierno nacional de, para y con todos, todas y todes.

Por estas razones, siguiendo las palabras de María Teresa Andruetto, nos preguntamos "¿De quién es la lengua? ¿Quién le da nombre y quiénes reconocen su lengua en ese nombre? Esa que se dice de todos ¿es la misma lengua? En caso de serlo, ¿quiénes son sus dueños? Y atendiendo a que una lengua con tantos hablantes, además de un capital simbólico es un capital económico ¿quiénes hacen usufructo de ella?" [2]

1 María Teresa Andruetto, VIII Congreso Internacional de la Lengua Española, Córdoba, Argentina, 30 de marzo de 2019, disponible en https://www.youtube.com/watch?v=T8HYTImbdiA&feature=youtu.be

2 Íd.

2. ¿Por qué promover una guía sobre el uso del lenguaje inclusivo?

El lenguaje es un instrumento de transmisión y construcción de sentidos comunes y, por eso, es un insumo clave para visibilizar identidades y reconocer derechos de grupos históricamente discriminados y negados. El modo en que hacemos uso del lenguaje no es nunca neutral en relación a los géneros e identidades; siempre está cargado de sentidos e ideología.

En los últimos años, se vienen produciendo importantes cambios culturales impulsados por los movimientos feministas y colectivos de la diversidad sexual que están poniendo en tensión qué y cómo nombramos. Porque partimos de la premisa ya anunciada de que lo que no se nombra no existe o, dicho de otro modo, sustenta relaciones de poder que oprimen y sobre las que se reproducen históricas desigualdades e injusticias.

En la actualidad, la discusión respecto del lenguaje inclusivo en la lengua castellana se encuentra instalada en múltiples sectores. El uso de la "e" en la comunicación ya no pasa desapercibido y forma parte de la práctica cotidiana de funcionarixs del más alto nivel, docentes en todo el país y ciudadanxs de todas las generaciones.

Numerosas universidades y facultades de nuestro país fueron reconociendo formalmente el uso del lenguaje inclusivo en sus estatutos, como por ejemplo, la Universidad Nacional de Río Negro, la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco de Chubut, la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la Facultad de Educación, ambas de la Universidad Nacional de Cuyo, la Universidad Nacional de Córdoba (con una salvedad: el uso de la "e" y la "x" no está incluido), la Universidad Nacional de Mar del Plata y las Facultades de Arte y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional del Centro, entre otras.

Asimismo, algunos organismos públicos comenzaron a incorporar formas no sexistas de uso del lenguaje. Por ejemplo, recientemente el Banco Central de la República Argentina elaboró una guía de lenguaje inclusivo de uso interno aprobado por su Directorio donde se manifiesta que el lenguaje inclusivo es una herramienta fundamental para todas las comunicaciones, expedientes, formularios, documentación y todo tipo de producción de la institución.[3]

También hay resistencias. Por ejemplo, a comienzos del presente año la Real Academia Española (RAE) publicó un informe denominado "Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cues-



tiones conexas" (2020) donde rechaza su uso e insiste en decir, por dar sólo un ejemplo, que "los masculinos genéricos no son residuos del patriarcado".[4]

La diversidad de posturas en relación al lenguaje inclusivo transita entre el rechazo tajante, sectores que muestran mayor predisposición a su impulso, indiferencia, enojos y personas que, aún queriendo utilizarlo, no encuentran una manera adecuada o cómoda para hacerlo.

En definitiva, y como cualquier otro proceso de transformación cultural, existen tensiones que deben saldarse con un fuerte compromiso por parte de quienes creemos que promover el uso del lenguaje inclusivo implica advertir que la invisibilización de las mujeres y LGBTI+ en el discurso es un poderoso modo de opresión y reproducción de la desigualdad.

La filósofa e intelectual Nancy Fraser ilustra de manera notable la relevancia que tiene para la construcción del mundo simbólico la privación de lo femenino y de las diversidades en el uso del lenguaje al sostener que "la increíble ausencia de la evocación directa de lo femenino en el discurso lingüístico no es algo de menor importancia, sino que implica una infravaloración social de la necesidad de una representación simbólica de las mujeres en privilegio de los rasgos asociados con la masculinidad."[5]

Por eso, los feminismos entienden que la disputa por estar presentes en el lenguaje es terreno de lucha política. La lengua castellana, como sistema, es bastante poco neutral: ¿podemos pensar que la gramática se podría haber articulado de forma distinta de no haberse generado en un sistema patriarcal? ¿Por qué creemos que el uso del masculino genérico es producto de la casualidad?[6]

En nuestro caso, como funcionarios, funcionarias y funciona-

---

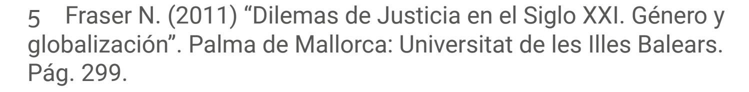
3 Ver en http://www.bcra.gov.ar/Noticias/directorio-bcra-aprueba-lenguaje-inclusivo.asp

4 RAE (2020), "Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas", pág. 49.



ries del Estado, tenemos una gran responsabilidad porque nuestro trabajo está orientado a garantizar los derechos humanos de todxs y eso implica involucrarnos activamente en la promoción del uso de un lenguaje que dé cuenta de todas las personas, grupos o colectivos que formamos parte de la sociedad y evitar las prácticas que las dejan en las márgenes del desarrollo discursivo, poniendo obstáculos a su posibilidad de habitar el mundo en igualdad de condiciones.

Por todas estas razones, presentamos una guía simple, didáctica y práctica de recomendaciones en torno al lenguaje inclusivo para su apropiación por parte de la Administración Pública Nacional y, en especial, de aquellxs que tengan responsabilidades en la construcción de discurso. Nos proponemos avanzar hacia un profundo cambio cultural que promueva un lenguaje que no oculte, no subordine, ni excluya a ninguno de los géneros y se haga eco de la diversidad de personas que componen el tejido social de nuestra Argentina.



5 Fraser N. (2011) “Dilemas de Justicia en el Siglo XXI. Género y globalización”. Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears. Pág. 299.

6 Pérez Orozco A. (2014) “Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida”. Madrid:Traficantes de sueños. Pág. 33.

3. El Estado y la comunicación: mandato político y obligaciones normativas

El uso del lenguaje inclusivo forma parte del conjunto de acciones que debemos llevar adelante para desarmar estereotipos y promover la igualdad de género. Se enmarca en un objetivo de la actual gestión de gobierno pero también en la normativa vigente en nuestro país. Sintetizar la legislación interna y algunos compromisos internacionales a los que Argentina suscribió es un recurso útil (e ineludible, pues obligatorio) para pensar el modo en que nombramos y evitar la reproducción de patrones socioculturales que excluya e invisibilice a una parte sustantiva de la sociedad.

En relación a la normativa internacional incorporada a nuestro ordenamiento interno, la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),[7] establece en su artículo 5, inciso a, que los Estados Parte tienen que tomar medidas para "modificar los patrones socioculturales de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

Por otro lado, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) enumera compromisos para lograr la igualdad de género en todas las dimensiones de la vida y propone la transversalización de la perspectiva de género en la implementación de estrategias que promuevan las transformaciones culturales necesarias hacia una mayor igualdad entre los géneros.

---

7 La CEDAW fue aprobada por Naciones Unidas en 1979 y actualmente cuenta con 189 ratificaciones. Argentina es parte de la Convención desde el año 1985. En 1994, con la reforma de la Constitución Nacional, adquirió jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75, inc. 22).

Los Principios de Yogyakarta[8] son una guía imprescindible para la aplicación de las normas de derechos humanos a las acciones estatales vinculadas con la orientación sexual y la identidad de género. El Principio 25, inciso b, establece que los Estados "adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar los estereotipos y prejuicios referidos a la orientación sexual y la identidad de género que impidan o restrinjan la participación en la vida pública".

En materia de legislación nacional, la "Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales" define los tipos y modalidades de violencias por motivos de género. Entre sus objetivos, se encuentra garantizar "la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres".[9]

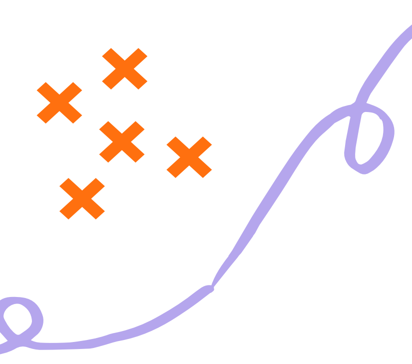
Por su parte, la "Ley de Identidad de Género"[10] establece el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género y a ser tratada conforme su autopercepción y la correspondiente obligación de llamar a las personas por su género autopercibido, sin necesitar ninguna modificación registral para hacerlo.

Transformar el modo en que usamos el lenguaje implica un cambio cultural que tiene un fuerte sustento en los compromisos que nuestro país suscribió en materia de género, diversidad y derechos humanos. Nos convoca a construir otro sistema de valores, otra forma de entender, de pensar y de representar al mundo, en definitiva, a habitar una realidad profundamente más justa y fidedigna.

8 Los Principios de Yogyakarta fueron desarrollados y adoptados por un grupo de expertxs en derechos humanos de distintas regiones del mundo en el marco de un seminario internacional realizado en la Universidad de Gadjah Mada (ciudad de Yogyakarta, Indonesia) en noviembre de 2006.

9 Ley Nº 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales", sancionada el 11 de marzo del año 2009.

10 Ley Nº 26.743 de "Identidad de Género", sancionada el 9 de mayo de 2012.





4. El discurso con enfoque de género y derechos humanos

4. 1. Alerta inclusiva: ¿Cuáles son los usos lingüísticos excluyentes?

Cuando hablamos de los usos lingüísticos excluyentes de la lengua castellana nos estamos refiriendo a aquellas formas que, en base a una aparente neutralidad, priorizan el género masculino por sobre otros e invisibilizan, excluyen y evidencian la desigualdad que subyace en las formas en las que escribimos, hablamos, en definitiva, en las que nos comunicamos.

Conocer los usos lingüísticos excluyentes y reflexionar sobre su existencia es uno de los pilares fundamentales para entender por qué se vuelve urgente la utilización del lenguaje inclusivo cuando pensamos en desarmar las estructuras simbólicas y culturales sobre las que se sustentan las desigualdades por motivos de género.

En general, las guías de uso de lenguaje inclusivo que se han elaborado hasta el momento y que se encuentran citadas en la bibliografía del presente documento, clasifican los usos lingüísticos excluyentes en las siguientes categorías: el sustantivo “hombre” como genérico universal, falsos genéricos, duales aparentes, asociaciones lingüísticas peyorativas, vacíos léxicos, salto semántico, asimetrías en el trato, aposiciones redundantes, orden de presentación, entre otras.

A continuación, desarrollaremos algunos ejemplos sobre estos usos del lenguaje[11] que, por estar naturalizados, encienden alertas: ¿Los conocías?

11 En particular, se utilizaron las siguientes guías y manuales:
- Guía de Uso no Sexista del Lenguaje. 10 puntos para visibilizar a las Mujeres en el Lenguaje. Ajuntament de Barcelona.
- Guía para el tratamiento periodístico responsable de identidades de géneros, orientación sexual e intersexualidad. Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, 2016, CABA.
- Guía para el uso de un Lenguaje No Sexista e Igualitario en la HCDN. Honorable Cámara de Diputados de la Nación, 2015, República Argentina.
- Manual de Comunicación Inclusiva. Buenas prácticas para comunicadores y comunicadoras. Edición Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).
- Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista. RAADH Mercosur, 2018.

El sustantivo “hombre” y los falsos genéricos

La utilización del genérico masculino y en especial el uso del sustantivo “hombre” (que evidencia un origen biologicista) para designar a todas las personas tiene, como ya dijimos, la consecuencia inmediata de invisibilizar el género femenino y LGBTI+.

Este hecho, sumado a la prioridad que se le otorga al género masculino, induce a generar el efecto de sentido de que la población femenina y LGBTI+ son identidades de segundo orden.

Además de evitar el uso del masculino como genérico, se recomienda el uso del sustantivo “varón” en vez de “hombre” toda vez que se trata de una palabra que huye de la discusión biologicista o esencialista de la apelación a “hombre” como sinónimo de la especie humana y permite establecer una relación no jerárquica con el sustantivo “mujer” y otros orientados a nombrar identidades no binarias.

Duales aparentes y asociaciones lingüísticas peyorativas

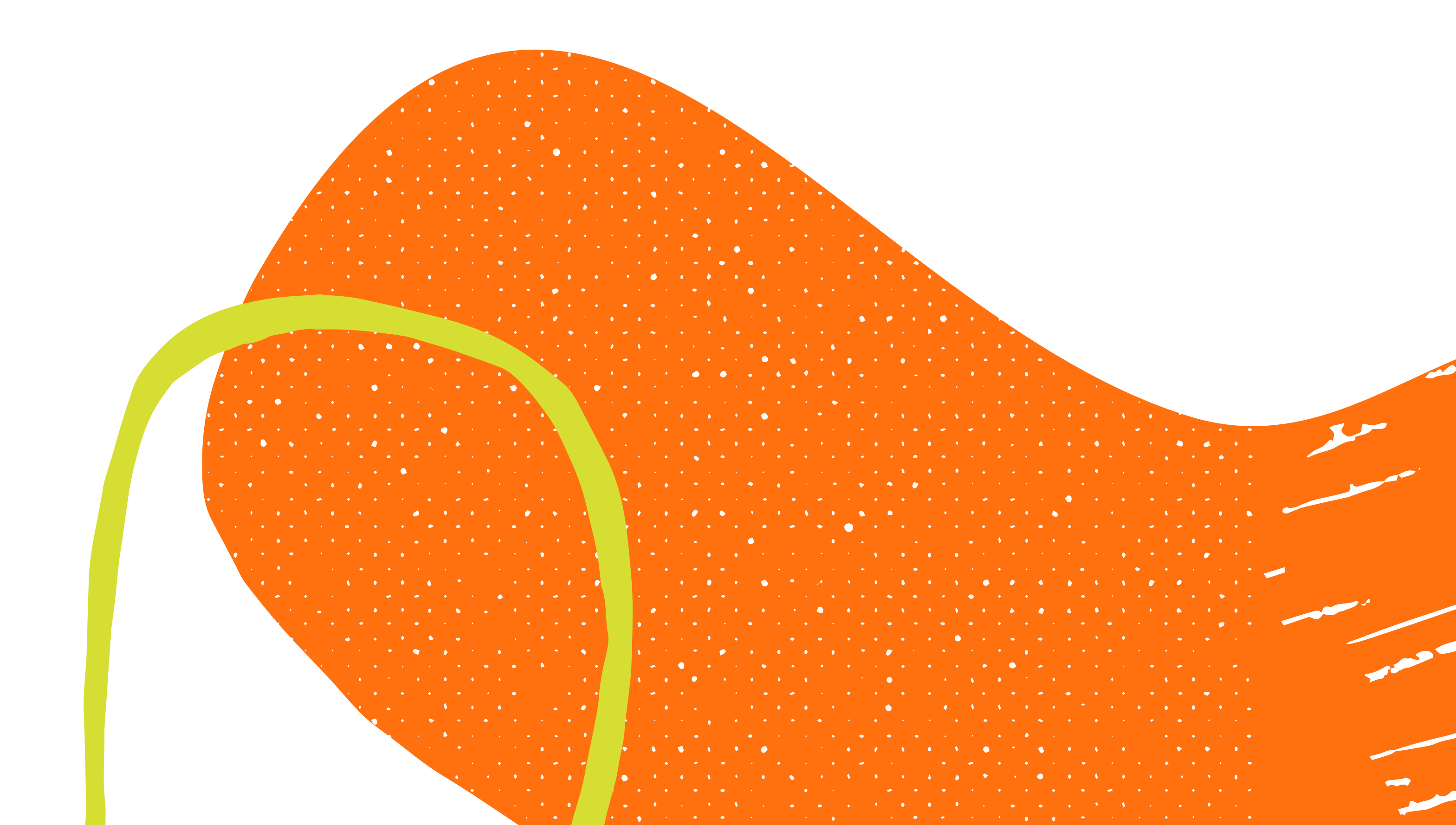
En el caso de los duales aparentes nos estamos refiriendo a palabras que cambian de significado según se apliquen a un género u otro, y en el caso de las formas femeninas, adquieren una representación inferior o negativa. ¿Alguna vez habías pensado que palabras como “secretario/a”, “sargento/a”, “soltero/a”, “atrevido/a” o “suegro/a” cambian su concepto y alcance cuando se los aplica a varones y a mujeres? Estos son solo algunos ejemplos, y en todos los casos, las formulaciones en femenino revisten representaciones muy diferentes, generalmente asociadas a estereotipos y con una violenta carga en relación a las mujeres.

Por su parte, las asociaciones lingüísticas peyorativas son palabras que en su versión femenina se traducen a valores o prejuicios sociales y no a criterios lingüísticos. Podríamos pensar en vocablos como “zorra” o “víbora”, con fuerte connotación agresiva y comúnmente usadas como insultos hacia las mujeres.



Vacíos léxicos

Los vacíos léxicos son palabras que no tienen equivalente en el otro género. Esta ausencia, que suele perjudicar a las mujeres y LGBTI+, no es casual, responde a la forma de construcción del lenguaje sobre bases que subestiman y reconocen menos valor a lo femenino o feminizado.
Algunos ejemplos de vacíos léxicos que podemos nombrar es la palabra “misoginia” (aversión u odio a las mujeres) ya que su correlato, “misandría” (aversión u odio a los hombres) constituye un neologismo cuyo uso se incorporó recién en el siglo XX. Otro ejemplo es la palabra “solidaridad” (adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros; modo de derecho u obligación *in solidum*) en relación con la palabra “sororidad” (amistad o afecto entre mujeres; relación de solidaridad entre las mujeres, especialmente en la lucha. Esta palabra se incorporó recientemente).
Nos preguntamos: vocablos como “caballerosidad”, “hombría”, “virilidad”, “hombre de bien”, “instinto maternal/femenino”, ¿Tienen sinónimos en todos los géneros? ¿Se asocian a características positivas o negativas? Estas respuestas son las que evidencian la necesidad de repensar y reflexionar una y otra vez sobre el lenguaje y sus efectos.



Salto semántico

El salto semántico es el fenómeno lingüístico mediante el que una palabra con apariencia de genérico (que incluiría a varones, mujeres y LGBTI+) revela más adelante su valor específico (sólo incluía a los primeros). En este sentido, es fundamental la lectura del contexto ya que generalmente revelará que el discurso fue creado desde un punto de vista androcéntrico (es decir, sólo representativo del género masculino) o que consideraba a las mujeres y LGBTI+ como una categoría aparte, quedando ubicadas por fuera de otros colectivos. Es usual escuchar o leer esta forma de exclusión en los medios gráficos o televisivos en frases del estilo *"Se ofrecen capacitaciones para todas las personas: jóvenes, personas adultas mayores y mujeres"* o similares.



Asimetría en el trato y aposiciones redundantes

Los usos o formas de cortesía hacia mujeres y LGBTI+ mediante diminutivos, vocablos que lxs infantilizan, lxs convierten en personas dependientes o donde se reservan las expresiones más respetuosas para el género masculino constituyen lo que se denomina asimetría en el trato. Asimismo, es frecuente el uso del posesivo al referir al estado civil de una mujer, aludiendo a "la mujer de" un varón. Sin embargo, estos usos jamás se aplican hacia los varones.

Por su parte, las aposiciones redundantes consisten en destacar la condición sexuada de las mujeres por encima de otros rasgos o atributos que sí son pertinentes al asunto, mientras que a los varones se los suele nombrar por su profesión, estatus social u otra condición. Por ejemplo, "el científico y la mujer investigadora", "la mujer policía" o "la mujer mecánica".

Por todas estas razones, sugerimos evitar el uso de asimetrías en el trato, aun cuando se considere que, en determinados espacios, responden a formas protocolares o tradicionales para referirse a las personas, como así también la utilización de aposiciones redundantes que no respondan a ninguna razón de corte gramatical o lingüística.



Orden de presentación

Anteponer el género masculino antes que el femenino como regla general supone aceptar la preferencia de uno sobre otro. No existe ninguna justificación gramatical para el uso de la forma masculina delante de la femenina. Alternar los desdoblamientos evitará consolidar la jerarquía del género masculino.

Por ejemplo, si en un documento o discurso se hace una referencia constante a distintas personas, recomendamos desdoblar usando primero el pronombre femenino y luego el masculino (por ejemplo, *"para todas y todos las y los presentes"*).



4. 2 Recursos inclusivos del lenguaje



Para evitar la exclusión de mujeres e identidades LGBTI+ a través del lenguaje, nuestra lengua nos ofrece diferentes posibilidades gramaticales.
La labor diaria debe estar orientada a visibilizar y a incluir. Es recomendable que todas las comunicaciones contengan lenguaje inclusivo y que pongamos a jugar la creatividad para encontrar construcciones gramaticales que nos incluyan a todos, todas y todes.
En concreto, recomendamos una serie de **buenas prácticas** de uso del lenguaje, desde formas ideales a alternativas discursivas: *(ver cuadro en página siguiente)*

Para revisar si el lenguaje que se está utilizando excluye a algunas personas destinatarias, existe la **REGLA DE LA INVERSIÓN,** que consiste en probar si el texto funciona al sustituir los términos femeninos por los correspondientes masculinos y viceversa.
Por ejemplo, si vieras un cartel que invita a una campaña de vacunación para niñas de 13 meses a 4 años inclusive, ¿pensarías que niños y niñes están incluidxs? En cambio, si la misma campaña dijera que se convoca a niños de 13 meses a 4 años, ¿dudarías respecto de si en ese "niños" se incluye a todos los géneros?



PROPUESTA	Lo que hay que evitar	Se puede reemplazar por...
Utilizar términos genéricos, colectivos y abstractos	Ciudadanos Los argentinos	La ciudadanía La población argentina
Construcciones metonímicas	Los directores Los secretarios Los presidentes	Dirección Secretaría Presidencia
Anteponer la palabra "persona"	"Los usuarios del servicio" Los licenciados	"Las personas usuarias del servicio" Las personas licenciadas
Aposiciones explicativas	"El objetivo es proporcionar a los estudiantes una formación plena"	"El objetivo es proporcionar a estudiantes varones, mujeres y LGBTI+ una formación plena"
Desdoblar	Los diputados	Las diputadas y los diputados
Utilizar la X	Todos	Todxs
Utilizar la barra (/)	Juez	Juez/a/x
Sustituir sustantivos por adjetivos	"El equipo de directores"	"El equipo directivo"
Palabras y pronombres sin marcas de género		Comunidad Especialista Cónyuge Agente Quien/Quienes
En caso de conocer quién es la persona destinataria o a la que se hace referencia, utilizar el término correspondiente al género de que se trate	Presidente	Presidenta *(si es mujer quien ocupa el cargo)*
Utilizar formas no personales	"El candidato debe completar"	"Es necesario completar"
Omisión del determinante	"Podrán acceder al concurso los profesionales con las siguientes características"	"Podrán acceder al concurso profesionales con las siguientes características"
Estructuras con "se"	"Cuando el ciudadano solicite la documentación"	"Cuando se solicite la documentación"
Determinantes sin marca de género	"Se hará saber a todos los participantes"	"Se hará saber a cada participante"
Preposición seguida de sustantivo	Habilitado Autorizado	Con habilitación Con autorización

4. 3 El uso de la “x” y de la “e”

El uso de la letra “x” como herramienta clave del lenguaje inclusivo se propone referenciar un amplio universo de expresiones de género que supere la bi-categorización reduccionista de “varones” y “mujeres”[12], entre ellas, las transexuales, transgéneros, intersex, travestis y todas las que vayan siendo reconocidas a lo largo del tiempo.

La escritura con “x” fue denominada *desobediencia lingüística* en la medida en que rompe, como respuesta política, con la norma gramatical. De todas maneras, su uso se recomienda para aquellos casos en que los genéricos no sean posibles o bien en los que se quiera enfatizar el carácter plural de la identidad de género del conjunto social al que nos estamos refiriendo.[13]

A la vez, para aquellxs que sostienen el lenguaje sexista amparadxs en la economía del lenguaje, según la cual hacer referencia a “ambos sexos” sería desgastante, esta alternativa podría resolver el tema y de no ser así, podría al menos servir para relativizar la validez de su argumento.[14]

Por su parte, el uso de la “e” como alternativa al binario “a/o” ha ido adquiriendo fuerte aceptación en múltiples ámbitos. Lo cierto es que tiene una característica superadora en relación con la “x” porque permite transitar con mayor facilidad el camino de lo escrito a la oralidad. Sin embargo, su uso en reemplazo de las letras “a” y “o” es objeto de críticas en tanto, a su paso, suprime la “a”, que visibiliza a las mujeres, quienes vienen luchando hace mucho tiempo por su inclusión en el lenguaje.

12 Fabbri L. (2013) “Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular”. Primera edición. Rosario, Argentina: Puño y Letra Editorialismo de Base. Colección En la Calles y en las Camas. Pág. 44.
13 Op. Cit. Pérez Orozco A. (2014). Pág. 33.
14 Op. Cit. Fabbri L. (2013). Pág. 44.

Entonces....
Para promover la mayor inclusión posible, recomendamos evitar

El uso de construcciones binarias: “los y las estudiantes” (porque deja afuera a las identidades no comprendidas en el binomio varón-mujer)
El uso de la “e” en reemplazo de la “a” y la “o”

4.4 Utilización de imágenes y recursos visuales

El lenguaje inclusivo no solo involucra la producción escrita. Al momento de producir contenidos y diseñar materiales, es necesario que la selección de imágenes y recursos visuales que se elijan no reproduzcan estereotipos ni una mirada única sobre las identidades. Los diferentes argumentos que se fueron enumerando en el presente material sobre la necesaria y fundamental visibilidad de las identidades y expresiones de género en el lenguaje pueden ser útiles a la hora de pensar imágenes que representen la diversidad y sean inclusivas.
Al utilizar figuras humanas, el riesgo de la subrepresentación identitaria aparece de manera frecuente. Por eso, recomendamos apelar a recursos gráficos que no presuman características particulares en relación a los géneros y que no refuercen cualidades que suponen una pertenencia exclusiva de mujeres, varones u otras identidades no binarias.



4. 5 ¿Y cuando hablamos de intersecciones?

En los últimos años, los debates en torno a las identidades de las personas estuvieron orientados a pensarlas por fuera de la generalidad pero también de la singularidad. ¿Qué queremos decir con esto?

Esto significa interpelar el modo en que referimos de manera totalizante a ciertos grupos de personas. Lo cierto es que hay múltiples variables que se ponen en juego al identificar a una persona o a un colectivo de personas. La **interseccionalidad** es un concepto que nos ayuda a entender que el género, cuando se cruza con otras variables, tales como la orientación sexual, el origen étnico, la discapacidad, la educación, la clase social o la edad incrementan la vulnerabilidad a las que están expuestas las mujeres o identidades LGBTI+. Se trata de interrelaciones entre varios aspectos de la identidad.

Dar cuenta de estas variables a través del lenguaje permite identificar las realidades y necesidades específicas de distintos sectores de la población y evitar simplificaciones que se traducen en prácticas discriminatorias.

Este documento se propone ser una herramienta útil para pensar la labor cotidiana. En tal sentido, incorporamos aquí algunas recomendaciones para referirnos de manera inclusiva a algunos grupos de personas.

¿Cómo podemos nombrar distintos colectivos de mujeres y de la diversidad? ¿Qué estrategias y giros discursivos ayudan a la redacción sin caer en laberintos lingüísticos ni oraciones en extremo complejas?

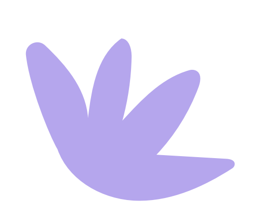
En concreto, queremos traer herramientas para cuando referimos a mujeres y LGBTI+ indígenas, migrantes, afrodescendientes, rurales, privadxs de la libertad o en contexto de encierro, entre otras.



Cuando hablamos de mujeres y/o LGBTI+ con discapacidad:

La Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad,[15] del que Argentina es parte desde el año 2008, entiende a la discapacidad como un concepto dinámico que surge de la interacción de personas con determinadas necesidades con las barreras que dificultan o impiden el ejercicio de sus derechos. Poner el foco en las barreras es útil a la hora de pensar el rol del Estado en su remoción y quita la carga que suele imponerse sobre las personas con discapacidad de ser las que tengan que adaptarse al medio.
En el mismo sentido, la Convención es clara al nombrar: se trata de personas con discapacidad y no de “discapacitados” y/o “personas con capacidades diferentes o especiales”. La idea se fundamenta en que la discapacidad no define a la persona sino que se trata de un atributo más y la personalidad no se agota en una característica.

15 Naciones Unidas, Convención Internacional sobe los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por Argentina en el año 2008. Disponible en https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf



Siempre que referimos a una condición social es importante anteponer la palabra “persona”, en definitiva, todos, todas y todes lo somos. Lo que viene después no nos define.

Cuando referimos a mujeres y/o LGBTI+ mayores:

Algo parecido ocurre con las personas mayores. La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores[16] las define en su artículo 2 como “aquellas de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor siempre que esta no sea superior a los 65 años. Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor”.

Por los mismos motivos a los que nos referimos antes, se recomienda evitar expresiones como viejos/as/es. Además, hay un uso generalizado de atributos que se suponen son propios de personas de cierta edad que no son más que prejuicios basados en un mandato social y cultural, los cuales pueden, en muchos casos, no ser real. Nos referimos al uso de “abuelos y abuelas”, “jubilados y jubiladas”.

Pensar en una persona adulta mayor como “abuelx” o “jubiladx” supone trayectorias vitales que no conocemos ni necesitamos conocer para nombrar. Sería como llamar “madre” a una mujer de 30 sólo porque la maternidad es lo socialmente esperado para ese período de la vida.

16 OEA, Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores, adoptada el 15 de junio del año 2015 y ratificada por Argentina en el año 2017. Disponible en http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp

Al hacer referencia a mujeres y/o LGBTI+ migrantes:

Nuestras leyes otorgan un piso de igualdad jurídica entre las personas migrantes y la población argentina. En este sentido, se recomienda no pensar comunicacionalmente a la población migrante como una otredad separada de la sociedad argentina. Caer en esa separación es discriminatorio y supone un posicionamiento contrario al paradigma de derechos humanos, a la legislación vigente y a los compromisos internacionales asumidos por la Argentina. Se recomienda entonces evitar la distinción cuando no sea estrictamente necesaria.

Nombrar mujeres y LGBTI+ rurales:

La CEDAW establece que los “Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía…”. Por esto, en las comunicaciones referidas a las **mujeres y diversidades rurales** es necesario visibilizarlas como tales para dar cuenta de las cuestiones específicas que deben abordarse.

Recomendamos mencionar la condición de ruralidad solo cuando fuere necesario ya que, en otros casos, podría incurrirse en una práctica discriminatoria. Si visibilizar lo rural implica un reconocimiento de derechos, es importante hacerlo. Si es un dato que no aporta nada, hay que evitarlo.



Mujeres y LGBTI+ en contextos de encierro:

En relación al modo de referirse o nombrar, como en otros casos analizados, es importante anteponer siempre la condición humana frente a cualquier otra y evitar, por ejemplo, la expresión “preso/a” y referirse a “personas privadas de su libertad” o “personas en contextos de encierro”.

Mujeres y LGBTI+ indígenas:

Incorporar el enfoque de la diversidad étnica supone trabajar en derribar mitos y estereotipos que circulan alrededor de las mujeres y LGBTI+ indígenas para evitar situaciones discriminatorias. En este sentido, se recomienda no hacer generalizaciones ni referirse a todas las mujeres indígenas como un grupo único y homogéneo ya que al hacerlo se “borran” las características particulares de cada una de las personas. Asimismo, se sugiere evitar el armado de “perfiles” unívocos sobre el resto de lxs integrantes de las comunidades indígenas.



4. 6 Situaciones de violencias por motivos de género

¿Cómo nombramos? Algunas recomendaciones

Evitar hacer referencia a la persona como víctima. Como venimos viendo, siempre es recomendable anteponer la condición de personas y, en este caso particular, se aconseja utilizar la expresión “mujer en situación de violencia” o “persona en situación de violencia”. De esta manera, se hace alusión al carácter transitorio de la situación, se refuerza la idea de salida y se reconoce en la persona su propia capacidad de agencia.

Se sugiere no usar adjetivos cuando se trata un caso de violencias por motivos de género, es decir, evitar valoraciones que podrían afectar particularmente la subjetividad de la persona que está en dicha situación frente a hechos de tanta sensibilidad.

Es recomendable utilizar los términos autonomía y libertad frente a “empoderamiento” para evitar colocar a las personas en roles pasivos. En este sentido, la autonomía remite no sólo al principio de libertad de acción y a las nociones de independencia en todas las esferas de la vida social, sino también a la agencia de las mujeres, al reconocimiento de su papel activo en transformar las relaciones sociales de género que perpetúan la discriminación y la desigualdad. Empoderamiento, por el contrario, es un concepto que supone una acción paternalista o asistencialista, contraria al paradigma que buscamos representar.

Las dimensiones de autonomía propuestas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL, 2016)[17] son: autonomía en la toma de decisiones, autonomía física, autonomía económica y la interrelación entre ellas.

17 CEPAL (2016), “Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible”, Naciones Unidas, disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf

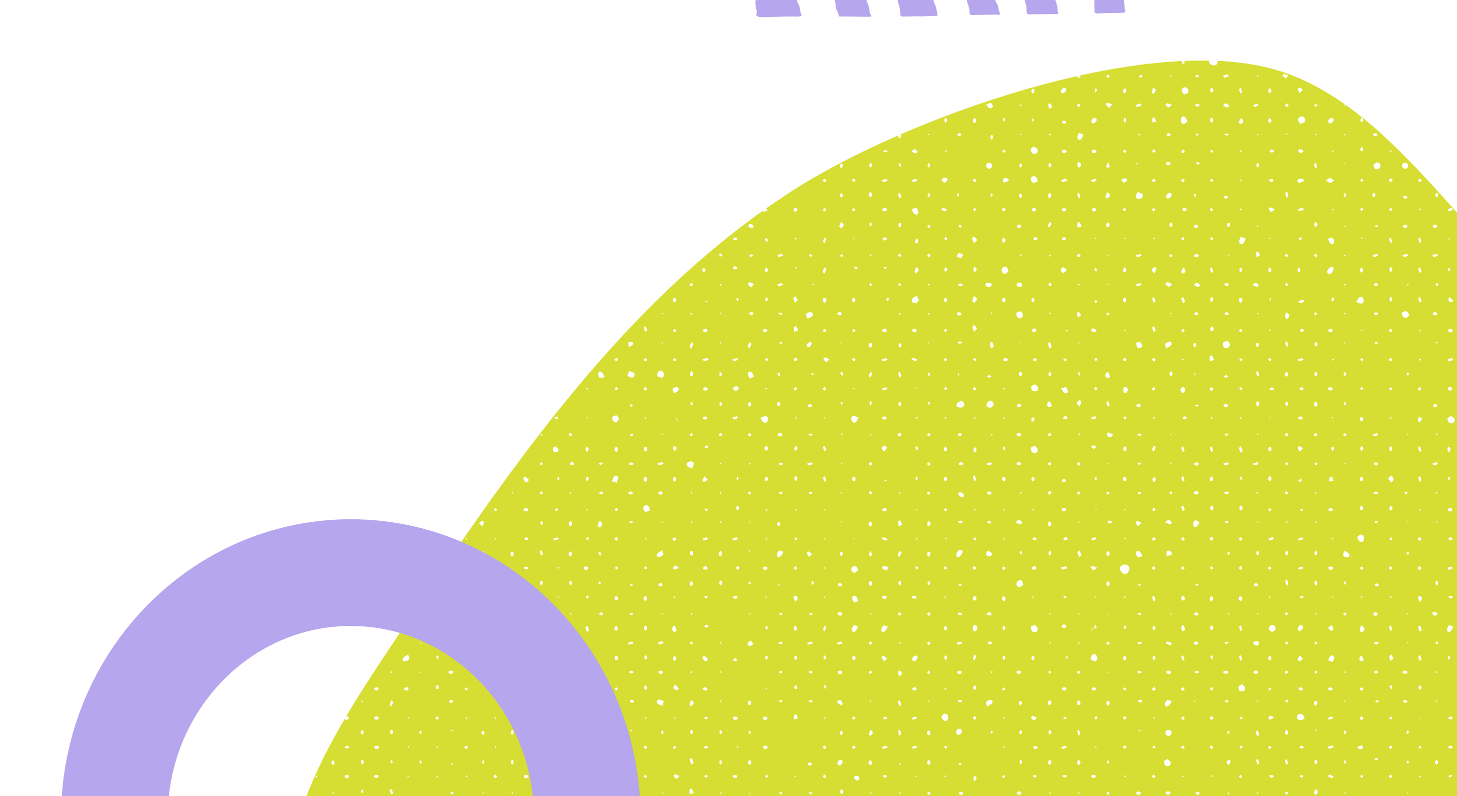
4. 7 Identidad de Género

¿Cómo nombramos?
La ley 26.743 de Identidad de Género establece el derecho de las personas a ser llamadas con el nombre de pila elegido y a que se respete su identidad de género autopercibida, interpelando una mirada binaria de la identidad (varón/mujer) para reemplazarla por una que dé cuenta de las múltiples identidades de género.

Si no se conoce previamente, recomendamos preguntarle a la persona cuál es su identidad de género autopercibida, su nombre de pila y el o los pronombres que utiliza para nombrarse. No asumir ni dar por sentada información sobre la identidad de las personas garantizará el trato digno establecido por ley.

Por otro lado, es imprescindible evitar expresiones descalificantes y peyorativas como “trava”, “marica”, incluso cuando se haga con un sentido humorístico.

Respecto del colectivo, recomendamos el uso de la referencia “ LGBTI+”. Cada una de las siglas se corresponde con una identidad (lesbianas, gays, bisexuales, travesti, trans, intersex). El “+” surge con el reconocimiento de nuevas identidades y se propone como una opción que evite cancelar la discusión, en el entendimiento de que el lenguaje es dinámico y también lo son las conquistas de derechos.



5. El lenguaje de género según el tipo de comunicación

Sin perjuicio de que en esta guía se presentan las recomendaciones para avanzar hacia el uso del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de producción discursiva, se reconoce también que el camino a recorrer en materia de inclusión y lenguaje es largo y, sobre todo, resistido.

Por eso, apelamos a la posibilidad de ser flexibles y, sobre todo, evitar juzgamientos y señalamientos ante la ausencia de uso de lenguaje no sexista. En muchos casos se trata de omisiones involuntarias, que provienen de sistemas conceptuales y lingüísticos aprendidos y arraigados socialmente y es para su deconstrucción que trabajamos todos los días.

Por otro lado, es importante tener en cuenta el tipo de comunicación que se está produciendo, sus destinatarixs, niveles de formalidad o informalidad, temas que se abordan, entre otras cuestiones, que nos conducirán a usar uno u otro recurso según el caso. Probablemente, una comunicación oficial formal (decreto, resolución o incluso una ley) resista el uso de la “x” y apele a construcciones más abstractas o genéricas, mientras que en comunicaciones informales o contenidos para redes sociales puedan incorporarse otros recursos ofrecidos en esta guía.

6. Palabras finales

Transitar el camino hacia la igualdad entre los géneros y hacia una vida libre de violencias por motivos de género supone accionar en múltiples áreas, niveles y escalas. Esto implica transversalizar la perspectiva de género y diversidad que, en otras palabras, significa trabajar para que las agendas que promueven el ejercicio de derechos por parte de las mujeres y LGBTI+ sean recogidas por todos los organismos públicos e incorporadas a todas las políticas públicas, en todos los temas.

Como vimos, el lenguaje también forma parte del conjunto de prácticas sociales y culturales que es necesario interpelar para avanzar en mayores estándares de igualdad. En este sentido, el compromiso de toda la Administración Pública Nacional con un uso inclusivo de la lengua castellana es condición necesaria para dar pasos firmes en ese camino.

Nos proponemos avanzar juntos, juntas y juntes en esta tarea transformadora, haciendo lugar a las dudas y contradicciones que todo proceso cultural trae consigo. Esta guía busca consolidarse como una sólida herramienta en ese sentido y acompañar el comprometido trabajo que todxs hacemos, todos los días, para construir la Argentina justa, solidaria e igualitaria que soñamos.

"Algo que no existía, comienza a ser nombrado. Algo que ya existía, quiere nombrarse de otro modo. Verdadera revolución de la que no conocemos sus alcances ni hasta dónde irá ni si abarcará un día a la mayor parte de la sociedad, a sus diversas regiones, a las formas menos urbanas de nuestra lengua y a todos sus sectores sociales.

Lo que queda claro, lo insoslayable, es que se trata de una cuestión política, que la lengua responde a la sociedad en la que vive, al momento histórico que transitan sus hablantes."[18]

18 María Teresa Andruetto, VIII Congreso Internacional de la Lengua Española, Córdoba, Argentina, 30 de marzo de 2019, disponible en https://www.youtube.com/watch?v=T8HYTImbdiA&feature=youtu.be

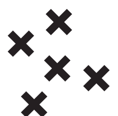
7. Bibliografía y materiales consultados

- CEPAL (2016) "Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible", Naciones Unidas, disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Fabbri L. (2013) "Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular". Primera edición. Rosario, Argentina: Puño y Letra Editorialismo de Base, junio de 2013. Colección En la Calles y en las Camas. ISBN: 978-987-29593-0-2.
- Fraser N. (2011) "Dilemas de Justicia en el Siglo XXI. Género y globalización". Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears.
- Guía de Uso no Sexista del Lenguaje. 10 puntos para visibilizar a las Mujeres en el Lenguaje. Ajuntament de Barcelona.
- Guía para el tratamiento periodístico responsable de identidades de géneros, orientación sexual e intersexualidad. Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, 2016, CABA.
- Guía para el uso de un Lenguaje No Sexista e Igualitario en la HCDN. Honorable Cámara de Diputados de la Nación, 2015, República Argentina.
- Manual de Comunicación Inclusiva. Buenas prácticas para comunicadores y comunicadoras. Edición Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).
- Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista. RAADH Mercosur, 2018.
- Pérez Orozco A. (2014) "Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida". Madrid:Traficantes de sueños.
- RAE (2020), "Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas", disponible en https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf
- Recomendaciones de la Reunión Internacional de Expertos sobre Recolección de Datos sobre Pueblos Indígenas, Nueva York, 2004. UNICEF, Estado Mundial de la Infancia 2006.









(Re) Nombrar

Guía para una comunicación con perspectiva de género











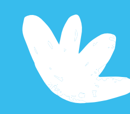






(Re) Nombrar

Guía para una comunicación con perspectiva de género











Edit. mingeneros

editorial@mingeneros.gob.ar

Direcciones

Balcarce 186, 6° piso,
C1064AAD

Av. Paseo Colón 275, 5º piso
(mesa de entrada),
C1063ACC

Entre Ríos 181, 9° piso,
C1079ABB.

Cochabamba 54,
C1064ACA.

Teléfono
+54 943429010 / 7079
(Recepción Paseo Colón)








ISBN 978-987-47999-1-3